



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

# L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA

L'opinió de les empreses de consultoria sobre els  
graduats en Economia, ADE i Empresarials



El disseny metodològic i el treball de camp de la segona fase han estat responsabilitat del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya.

© **Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**

C. dels Vergós, 36-42  
08017 Barcelona

Primera edició: març de 2016

Amb la col·laboració:



Obra Social "la Caixa"



Generalitat de Catalunya  
**Departament  
d'Ensenyament**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Disponible també en versió electrònica:

**<www.aqu.cat>**

## SUMARI

<b>SUMARI .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introducció .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Resum quantitatiu .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Part qualitativa .....</b>	<b>10</b>
3.1. Context.....	10
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats).....	12
3.3. Valoració de la formació rebuda .....	15
3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau .....	17
3.5. Dificultats de contractació.....	18
3.6. Formació continuada .....	19
3.7. Relació amb la universitat.....	20
3.8. Propostes de millora .....	22
<b>4. Annex metodològic .....</b>	<b>24</b>

## 1. INTRODUCCIÓ

Aquest informe és resultat de la fase qualitativa del projecte Ocupadors, dissenyat i dirigit per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i que s'ha dut a terme gràcies a la col·laboració de l'Obra Social La Caixa.

En conjunt, el projecte Ocupadors té com a objectiu conèixer la percepció dels ocupadors sobre les competències i la formació de la població graduada recentment que ha estat contractada des de l'any 2010.

S'entén que són «graduats recents» aquelles persones que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la seva contractació.

En concret, es pretenen identificar els punts forts i febles de les competències adquirides en l'àmbit universitari —car l'experiència professional de la població objecte d'estudi és, en principi, molt escassa o nul·la—, si bé aquestes competències també són fruit de la seva formació prèvia i del seu procés general de socialització.

El projecte Ocupadors consta de tres fases:



La **primera fase**, de caràcter quantitatiu, s'ha basat en una enquesta en línia, les magnituds principals de la qual es mostren en el quadre 1.

**Quadre 1.** Població, mostra, percentatge de resposta i error mostral de l'enquesta als ocupadors

	Població	Mostra	Resposta	Error mostral
<b>Empreses privades</b>	16.757	1.325	7,91%	2,6%
<b>Funció pública</b>	66	11	16,7%	27,7%
<b>Ensenyament</b>	2.822	281	10,0%	5,7%
<b>Infermeria</b>	520	112	21,5%	8,4%
<b>Medicina</b>	606	90	14,8%	9,7%

La **segona fase**, de caràcter qualitatiu, s'ha basat en la realització de grups de discussió i entrevistes telefòniques semiestructurades a un conjunt de 12 perfils d'ocupadors, identificats en funció de la branca d'activitat a la qual pertanyien. L'objectiu d'aquesta fase és aprofundir en els resultats genèrics de l'enquesta i obtenir una informació més rica i detallada que permeti desenvolupar i interpretar contextualment les dades quantitatives. Aquesta és la fase en què cal situar les informacions que es presenten en les pàgines següents. El quadre 2 recull els

perfiles identificats, les titulacions associades a cada perfil i el nombre de persones que han participat en cada un dels dos mètodes utilitzats.

**Quadre 2. Branques d'activitat i titulacions associades als 12 perfils identificats per desenvolupar la fase qualitativa (grups de discussió i entrevistes semiestructurades) del projecte Ocupadors**

PERFIL	BRANCA D'ACTIVITAT	AGRUPACIÓ TITULACIONS	Grups de discussió	Entrevistes	Total participants fase qualitativa
1	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries	Economia, ADE i Empresarials	4	2	6
2	Indústria	Enginyeries de la Producció	5	3	8
3	Construcció	Arquitectura i Enginyeries Civils	6	3	9
4	Tecnologies de la comunicació	Enginyeries de la Comunicació	9		9
5	Mitjans de comunicació	Comunicació	9		9
6	Serveis jurídics	Dret, Relacions Laborals i Criminologia	7		7
7	Consultories i serveis a les empreses	Economia, ADE i Empresarials	7	3	10
8	Serveis educatius i socials	Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social, Educació Social		7	7
9	Educació infantil i primària	Mestres	6	1	7
10	Educació secundària	Llicenciats/graduats amb CAP/màster en educació	9		9
11	Sanitat-medicina	Medicina	9	1	10
12	Sanitat-infermeria	Infermeria	10		10
<b>Total</b>			81	20	101

**La tercera fase**, amb la qual es finalitzarà l'estudi, consistirà en la convocatòria d'ajuts de recerca dirigits a la comunitat acadèmica, que hauran de permetre obtenir nou coneixement respecte a l'adequació entre la formació universitària i les demandes del mercat de treball.

L'informe que segueix a continuació correspon a la branca de consultories i serveis a les empreses i valora els titulats en Economia, ADE i Empresarials (núm. 7 del quadre 2). En el quadre 3 es mostra la graella tipològica utilitzada. Com es pot comprovar, es va recollir informació de representants d'empreses del sector, majoritàriament de microempreses (menys de 10 treballadors), però també de representants de mitjanes empreses (entre 50 i 249 treballadors) i grans empreses (de 250 treballadors en amunt). A més, les empreses

participants es dediquen a la consultoria, l'assessorament i l'oferta de serveis a altres empreses en àmbits tan diversos com els recursos humans i els serveis externalitzats, les estratègies de negoci i comercials, la creació de marques, el grafisme, la implantació de tecnologia, l'elaboració de materials i recursos formatius, o el disseny de plans estratègics per a administracions públiques.

**Quadre 3. Empreses (en funció de la seva grandària) de les quals s'ha obtingut informació**

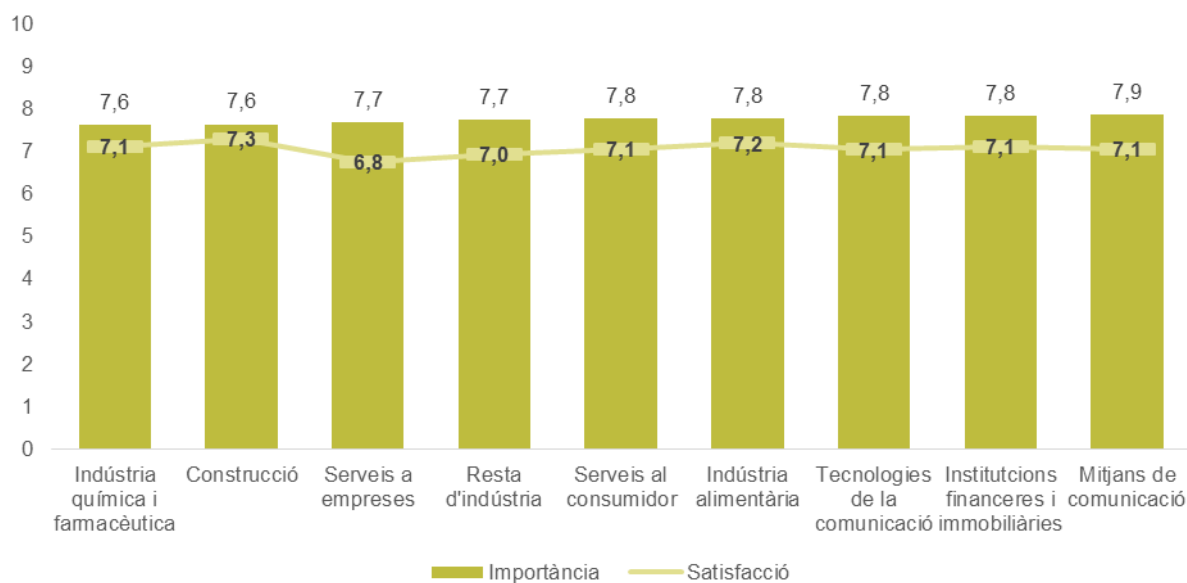
	<b>Nombre de representants en el grup de discussió</b>	<b>Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades</b>
<b>Microempreses</b>	7	1
<b>Petites empreses</b>	0	0
<b>Mitjanes empreses</b>	0	1
<b>Grans empreses</b>	0	1

## 2. RESUM QUANTITATIU

**Quadre 4. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat**

	Importància	Satisfacció
<b>Indústria química i farmacèutica</b>	7,632653061	7,134615385
<b>Construcció</b>	7,647619048	7,310344828
<b>Serveis a empreses</b>	7,68502994	6,766081871
<b>Resta d'indústria</b>	7,745762712	6,952380952
<b>Serveis al consumidor</b>	7,775333333	7,076190476
<b>Indústria alimentària</b>	7,788333333	7,2
<b>Tecnologies de la comunicació</b>	7,839800995	7,057971014
<b>Institucions financeres i immobiliàries</b>	7,841666667	7,131578947
<b>Mitjans de comunicació</b>	7,865248227	7,075471698

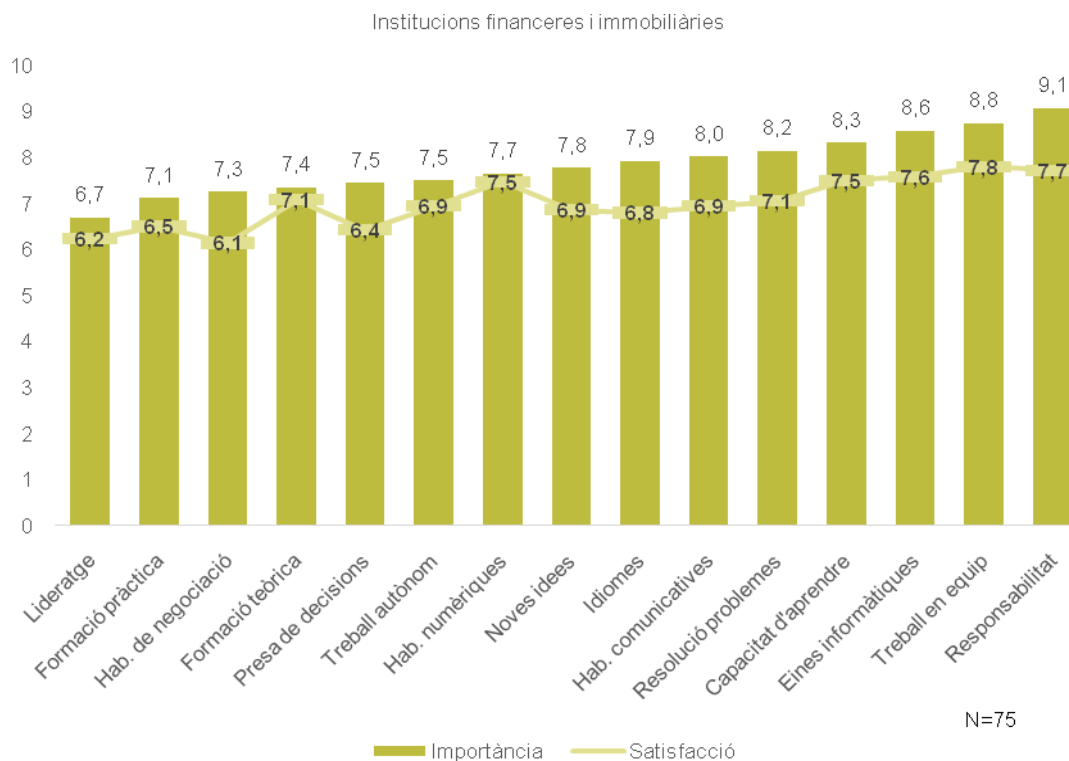
**Gràfic 1. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents segons branca d'activitat**



**Quadre 5. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Institucions financeres i immobiliàries**

Institucions financeres i immobiliàries	Importància	Satisfacció
Lideratge	6,7	6,235294118
Formació pràctica	7,125	6,5
Habilitats de negociació	7,25	6,142857143
Formació teòrica	7,35	7,083333333
Presa de decisions	7,45	6,428571429
Treball autònom	7,5	6,944444444
Habilitats numèriques	7,65	7,472222222
Noves idees	7,775	6,861111111
Idiomes	7,925	6,8
Habilitats comunicatives	8,025	6,942857143
Resolució de problemes	8,15	7,055555556
Capacitat d'aprendre	8,325	7,5
Eines informàtiques	8,575	7,583333333
Treball en equip	8,75	7,8
Responsabilitat	9,075	7,722222222
<b>N</b>	<b>75</b>	

**Gràfic 2. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Institucions financeres i immobiliàries**

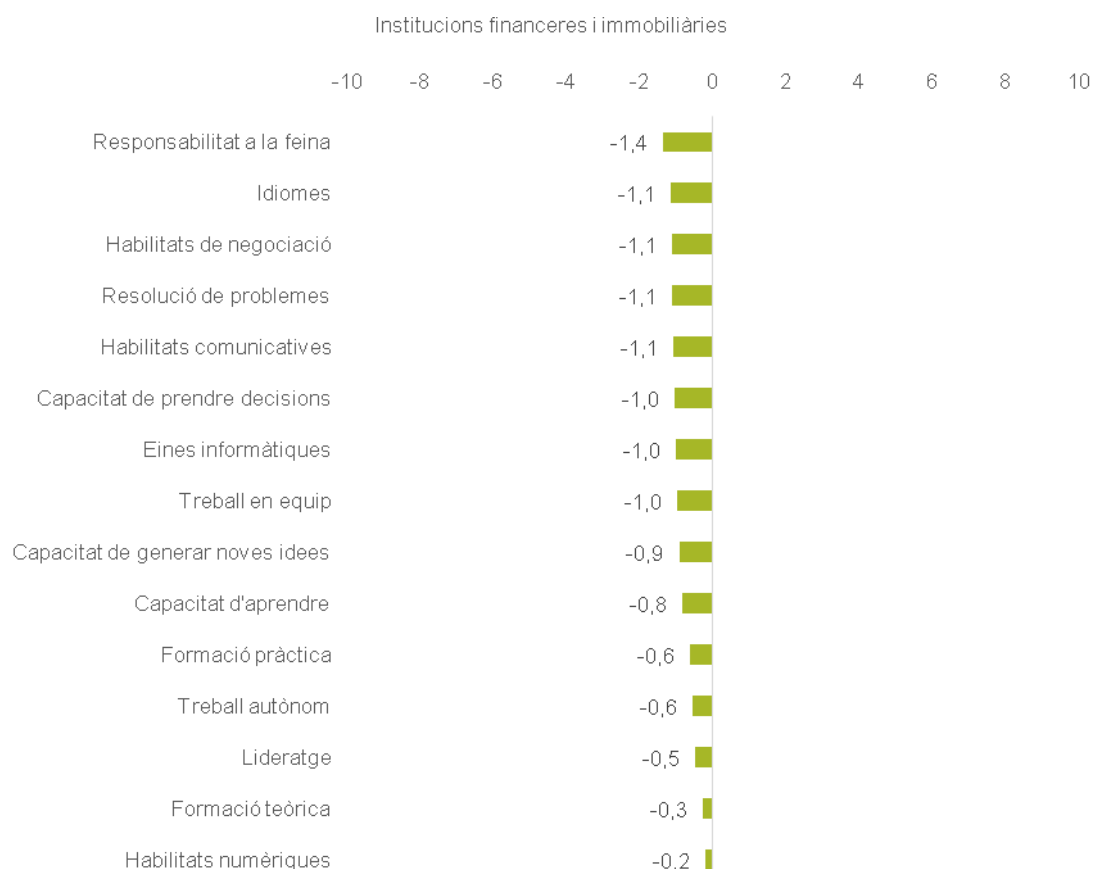




**Quadre 3. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Institucions financeres i immobiliàries**

Institucions financeres i immobiliàries	Diferència
Responsabilitat a la feina	-1,352777778
Idiomes	-1,125
Habilitats de negociació	-1,107142857
Resolució de problemes	-1,094444444
Habilitats comunicatives	-1,082142857
Capacitat de prendre decisions	-1,021428571
Eines informàtiques	-0,991666667
Treball en equip	-0,95
Capacitat de generar noves idees	-0,913888889
Capacitat d'aprendre	-0,825
Formació pràctica	-0,625
Treball autònom	-0,555555556
Lideratge	-0,464705882
Formació teòrica	-0,266666667
Habilitats numèriques	-0,177777778

**Gràfic 3. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels titulats/des recents. Institucions financeres i immobiliàries**



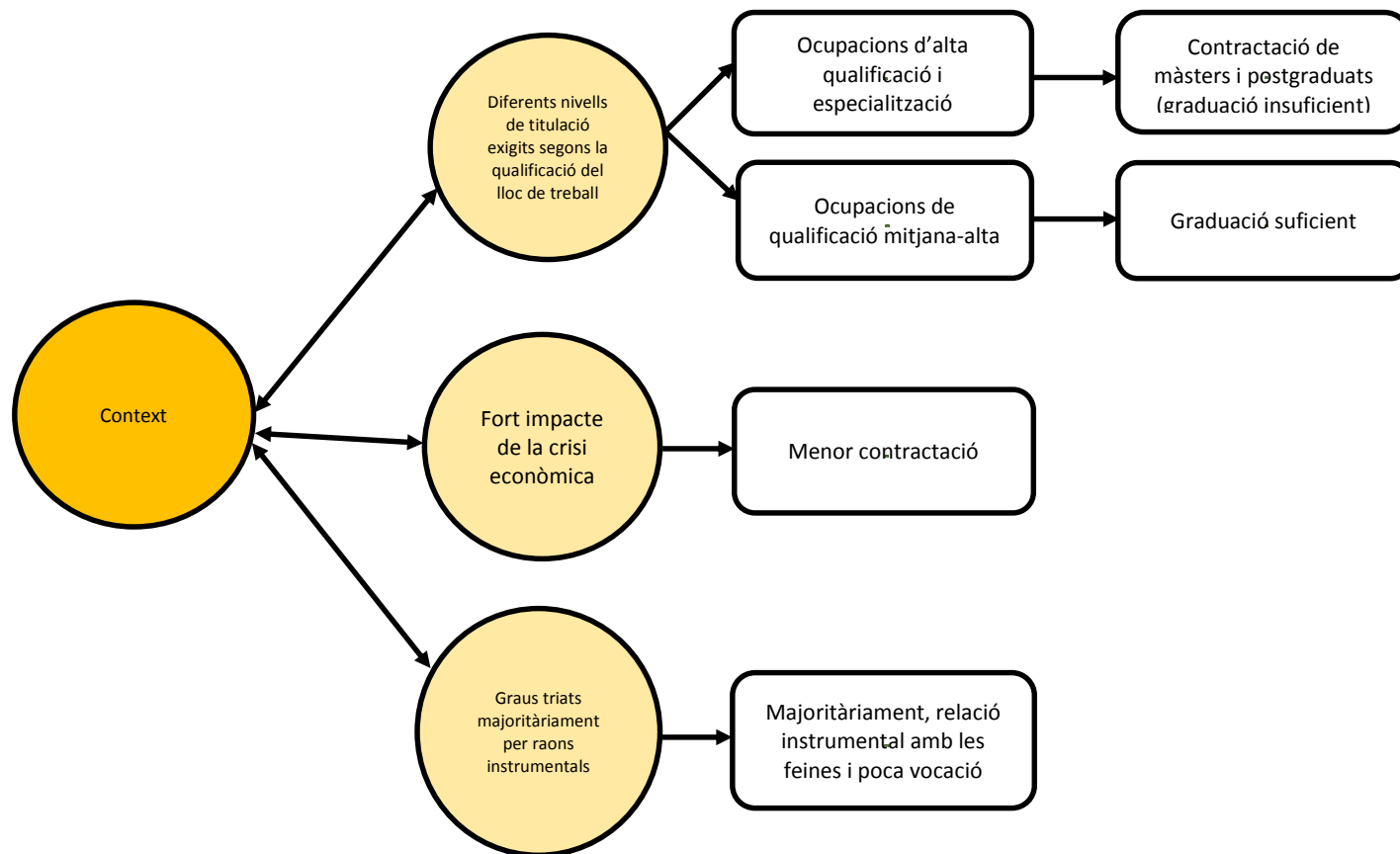
## 3. PART QUALITATIVA

### 3.1. Context

Els participants en els grups de discussió i les persones entrevistades fan referència a tres elements contextuals que cal tenir presents quan s'analitza la inserció, les competències i les característiques actitudinals i comportamentals dels graduats recents.

1. El primer element és que s'exigeixen dos nivells de titulació diferents segons els llocs de treball que s'han d'ocupar. D'una banda, hi ha ocupacions en què es requereix únicament el grau. Així succeeix en els llocs de treball tradicionalment associats a les àrees dels graus d'Economia, ADE i Empresarials, com els de gestor econòmic o de consultor en gestió econòmica, financera o comercial. D'altra banda, però, hi ha ocupacions d'alta qualificació i especialització per a les quals les empreses busquen graduats que, a més del grau, hagin cursat màsters o postgraus d'especialització, ja que s'entén que per a la feina que s'ha de realitzar són necessaris uns coneixements especialitzats que els graus no ofereixen però sí alguns d'aquests màsters i postgraus. En algunes d'aquestes ocupacions es volen persones que hagin cursat uns determinats màsters o postgraus d'especialització, sense que sigui important el grau que s'hagi realitzat anteriorment. En aquests casos, els graduats en Economia, ADE o Empresarials competeixen per aquests llocs de treball amb la resta de graduats que hagin cursat els mateixos màsters o postgraus. Alguns exemples d'això són les feines de cooperació internacional o les d'elaboració de plans estratègics per a administracions públiques. En altres ocupacions, en canvi, els empresaris cerquen exclusivament graduats en Economia, ADE o Empresarials que posteriorment hagin realitzat màsters o postgraus d'especialització en àrees econòmiques, com ara mercats financers, màrqueting o estratègia empresarial.
2. Com a segon element contextual, s'assenyala que la crisi econòmica ha afectat de manera rellevant el món de les consultories, fet que ha produït una reducció important en la demanda d'alguns dels serveis que aquestes ofereixen. Aquest menor volum de feina s'ha traduït en una menor contractació de treballadors, cosa que, lògicament, també ha afectat els graduats recents.
3. Finalment, com a tercer element contextual, es constata que la majoria de persones que elegeixen els estudis d'Economia, d'ADE i d'Empresarials ho fan per raons instrumentals —perquè pensen que el títol que obtindran els oferirà bones oportunitats laborals—, però no pas perquè se sentin especialment atretes pels continguts d'aquestes titulacions o perquè tinguin vocació per les ocupacions a les quals aquests estudis permeten accedir.

**FIGURA 1. CONTEXT**



### 3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)

Quan es pregunta als ocupadors pels elements que valoren més a l'hora de contractar graduats recents, s'esmenta un ventall força ampli de competències i característiques personals, que es recullen a la figura 2. Aquests elements es poden agrupar en tres blocs.

1. El primer està format per elements vinculats a l'experiència prèvia. D'una banda, s'aprecia que s'hagi tingut experiència laboral en algun lloc de treball similar al que s'ha d'ocupar, malgrat que no tenir-la no impedeix la contractació si es constata que el graduat té els coneixements i les competències que es busquen. D'altra banda, també es valora que els graduats hagin fet estades internacionals, siguin d'estudis o laborals. Es considera que aquest tipus d'experiència sol aportar competències socials importants, capacitat d'«espavilar-se» i capacitat de resoldre i gestionar problemes, i acostuma a generar una mentalitat més oberta amb les diferències culturals. A més, es veu aquesta experiència com un indicador indirecte de ser una persona inquieta i proactiva.
2. El segon bloc el formen elements de caràcter actitudinal i comportamental. Es destaca que es volen graduats que siguin responsables amb la feina que assumeixen (element que les dades del resum quantitatiu del principi d'aquest informe mostren com el més important i amb el qual els ocupadors de les empreses financeres, d'assegurances i d'activitats immobiliàries estan relativament menys satisfets), que siguin capaços de treballar autònomament, que es comprometin i s'impliquin amb la feina i l'empresa, que tinguin capacitat d'adaptar-se a diverses situacions de treball i que siguin capaços de relacionar-se amb correcció amb els companys i companyes i els caps. S'aprecia també que es tingui iniciativa i es sigui creatiu en la feina, sent capaç de pensar en noves solucions per als serveis oferts. En les ocupacions que impliquen interacció amb els clients es valora el fet de ser capaç i hàbil en aquest aspecte (tenir «orientació al client»). Finalment, es valoren molt les persones que tenen ganes d'aprendre i «d'autoformar-se», és a dir, les persones motivades i amb voluntat d'incrementar el seus coneixements i habilitats professionals, tant mitjançant la seva pràctica diària al lloc de treball com fent cursos.
3. El darrer bloc és d'elements vinculats a la formació rebuda. Per a les ocupacions que requereixen una qualificació mitjana-alta, es busquen més les competències socials i cognitives que un nivell elevat de coneixements tècnics o disciplinaris. Una de les persones entrevistades ho explicita amb claredat:

«El que més valorem són les competències. Que tinguin capacitat de treball en equip, que se sàpiguen expressar, una bona orientació al client, que tinguin capacitat de resolució de problemes i capacitat analítica.»

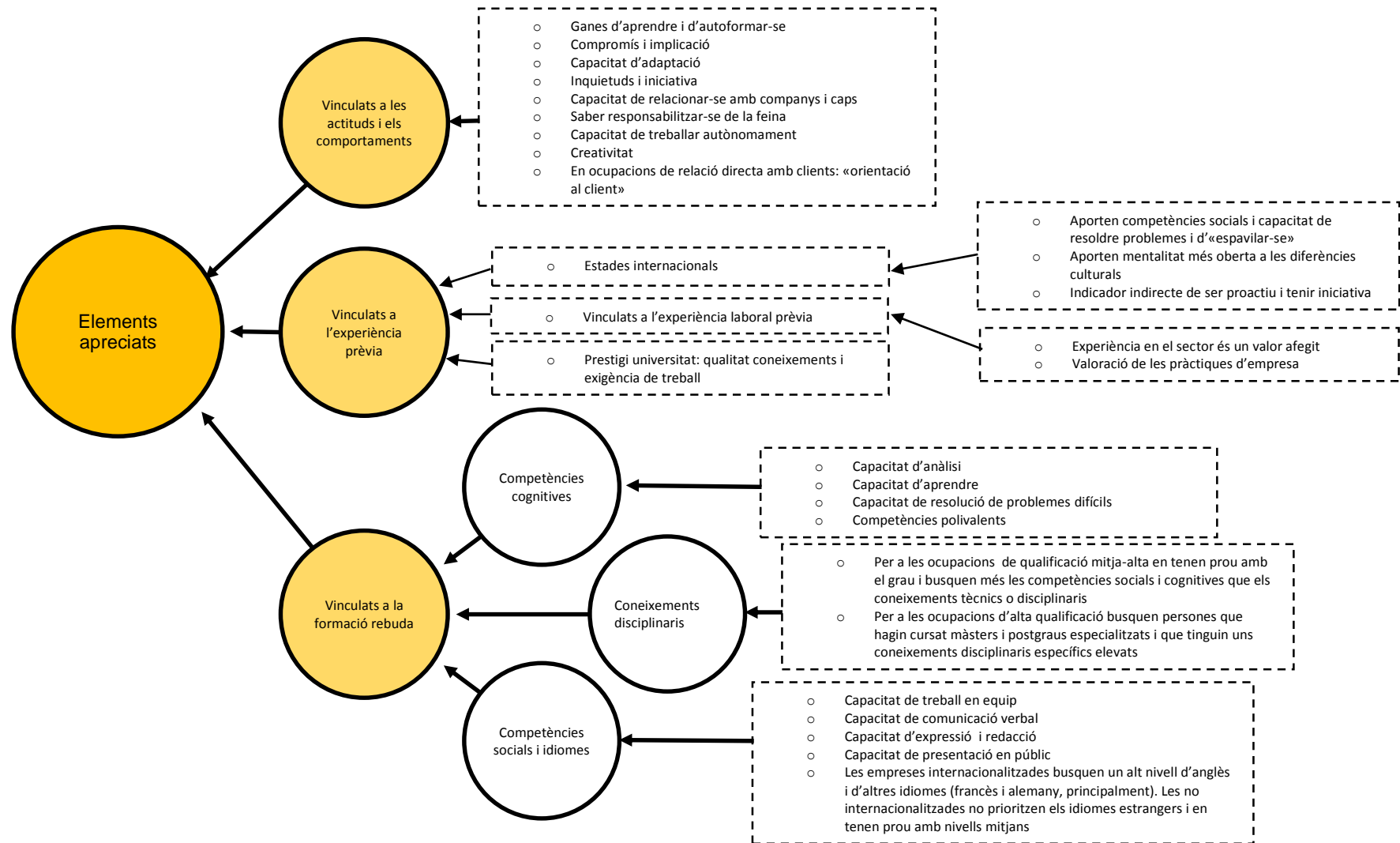
Les competències buscades són la capacitat d'anàlisi, d'aprendre i de resoldre problemes difícils, alhora que s'aprecia molt que es tinguin competències polivalents que permetin desenvolupar diverses feines. També es volen persones amb capacitat

de treball en equip, de comunicar i de fer presentacions orals amb correcció, així com d'expressar-se i de redactar correctament. Finalment, la importància donada al nivell en llengües estrangeres varia en funció de si l'empresa està o no està internacionalitzada. Així, mentre en les primeres és imprescindible tenir un nivell alt d'anglès i, complementàriament, d'altres idiomes (francès i alemany, principalment), en les segones n'hi sol haver prou de tenir un nivell mitjà, mitjà-baix o baix d'anglès.

Per a aquestes ocupacions de qualificació mitjana-alta, es considera que els coneixements teòrics i tècnics aportats pels graus són suficients per realitzar les tasques corresponents al lloc de treball. Es creu que totes les universitats i escoles universitàries catalanes formen prou bé els graduats, però no pas que ho facin amb el mateix nivell i la mateixa qualitat. Així, el prestigi de la universitat o l'escola universitària és tingut en compte com a garantia d'un elevat nivell de coneixements teòrics i tècnics, però sobretot com a garantia d'una elevada capacitat de treball i d'esforç. Per això, se solen preferir els graduats d'algunes universitats als d'altres: d'una banda, se'ls pressuposa un nivell més alt de coneixements teòrics i tècnics, i de l'altra, i especialment, es considera que la seva capacitat de treball i d'esforç serà superior.

Per a les ocupacions d'alta qualificació i especialització, en canvi, els coneixements tècnics i teòrics són elements clau, i s'entén que els proporcionats pels graus són insuficients. Per això, només es contracten persones que hagin cursat màsters o postgraus especialitzats, que proveeixen dels coneixements requerits per a aquests llocs de treball.

Figura 2. Què busquen els ocupadors?



### 3.3. Valoració de la formació rebuda

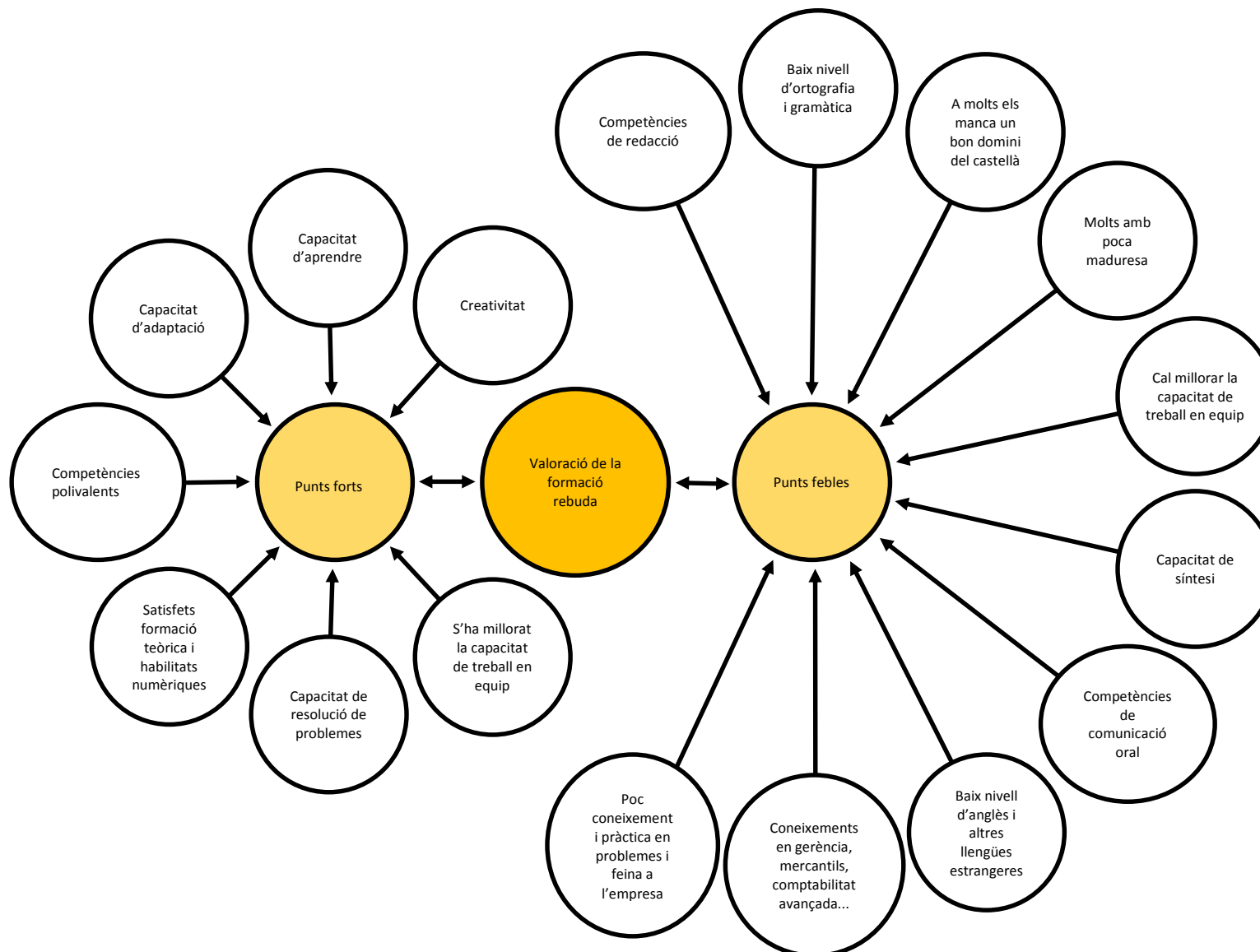
En la figura 3 es mostra en forma de punts forts i febles la valoració que fan els representants dels ocupadors de la formació rebuda en els graus universitaris. En relació amb els punts forts, en primer lloc destaca la satisfacció mostrada pels ocupadors amb la formació teòrica i les habilitats numèriques dels graduats globalment, malgrat algunes debilitats específiques que s'assenyalen en el paràgraf següent. Aquesta satisfacció apareix també en les dades del resum quantitatiu que es presenta a l'inici de l'informe sobre l'opinió dels ocupadors de les empreses financeres, d'assegurances i d'activitats immobiliàries sobre els graduats en Economia, ADE i Empresarials. Aquestes dades quantitatives mostren que la formació teòrica i les habilitats numèriques són les dues competències en què hi ha una menor distància entre la importància que hi donen els ocupadors i el seu nivell de satisfacció. Seguidament, també es valoren molt positivament les competències polivalents que mostren els graduats, que els permeten dur a terme de manera eficient diverses tasques. Finalment, es destaquen la bona capacitat d'adaptació a diverses situacions, de resoldre problemes, d'aprendre i de ser creatius, capacitats totes elles considerades superiors a les que tenien generacions anteriors de treballadors. En el cas de la capacitat de treball en equip, es destaca com a punt fort la millora aconseguida en els darrers anys, malgrat que també s'afirma que encara caldria millorar-la una mica més.

En relació amb els punts febles, primerament s'assenyala la necessitat de millorar en les competències de comunicació oral, de redacció i de capacitat de síntesi, i en els nivells d'ortografia i de gramàtica catalana i castellana, així com la necessitat d'augmentar el nombre de persones amb un domini elevat del castellà, ja que s'afirma que molts graduats en tenen un domini insuficient. Un dels entrevistats explica la realitat de la insuficiència en la competència de redacció dels nous graduats de la seva empresa amb les paraules següents: «En habilitats lectores van bé, però de redacció van justets. De fet, tenim una persona que retoca tots els escrits.» Seguidament, s'esmenta que els graduats normalment tenen molt poc coneixement dels problemes «reals» que solen tenir les empreses, així com de les formes de fer-hi front en la pràctica. Una de les persones entrevistades ho explica de la manera següent:

«El que és màrqueting, estratègia, etc., aquí a Espanya no es fa bé. El *management* no es toca. Molt bé en estadística, molt bé en logística, però a l'hora de l'estratègia van coixos. Perquè falta pràctica. Molt bé en teoria, però no han tocat mai una empresa.»

A més, també s'assenyala que els graduats tenen un nivell insuficient d'alguns coneixements disciplinaris, com ara els coneixements mercantils, de gerència, d'estratègia empresarial, de comptabilitat avançada, de màrqueting o de fiscalitat. Un altre punt feble és el baix nivell d'anglès i d'altres idiomes estrangers que encara tenen molts dels nous graduats. Finalment, pel que fa a formes de ser, es constata que un nombre important de nous graduats mostren poca maduresa personal.

Figura 3. Valoració de la formació rebuda

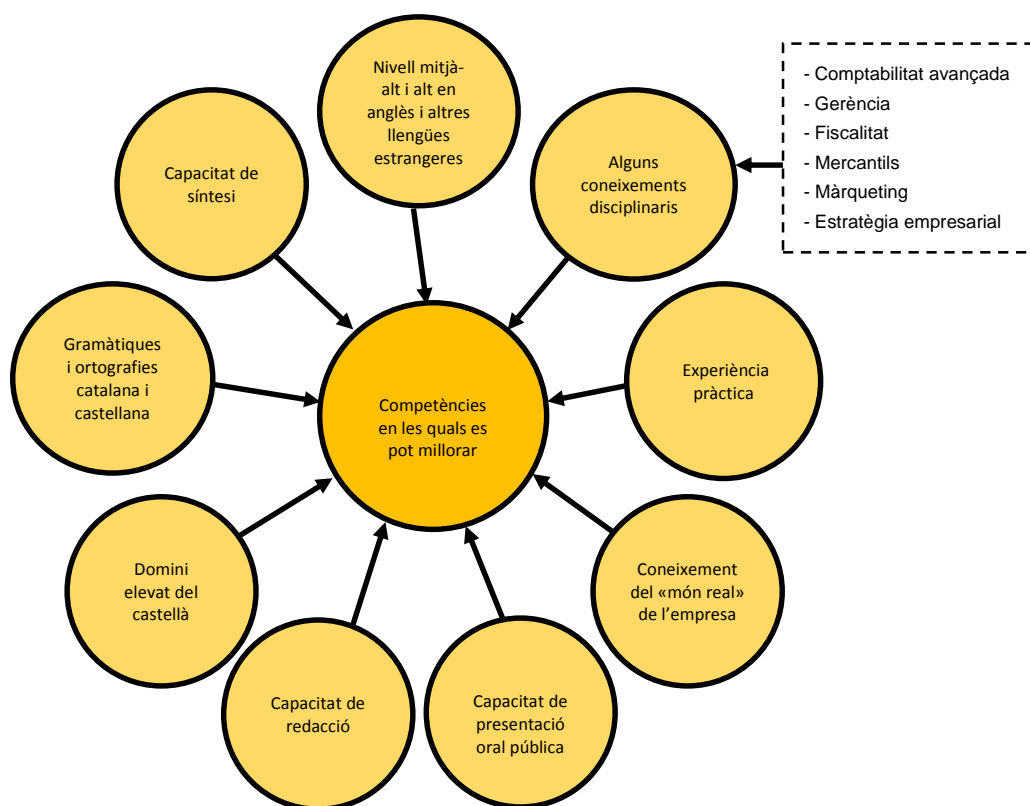




### 3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau

La figura 4 presenta les opinions que els ocupadors expressen quan se'ls pregunta per les competències que creuen que caldria millorar en la formació de grau. De manera coherent amb el que es planteja en la figura 3, els representants de les empreses consideren que fóra bo que la formació de grau millorés diverses competències i habilitats dels graduats. En primer lloc, es demana que s'intenti millorar el coneixement dels graduats sobre els problemes que solen tenir les empreses (el seu «món real») i sobre les estratègies i les pràctiques que es poden dur a terme per fer-hi front quan es treballa en un equip en tasques de coordinació o de direcció. En aquest sentit, es demana que s'incrementi l'experiència pràctica durant els estudis de grau. En segon lloc, s'apunta la necessitat d'elevat el nivell en competències transversals com les de redacció i capacitat de síntesi, en domini del castellà, en coneixement de les ortografies i gramàtiques catalana i castellana, així com en competències de presentació oral. S'assenyala també la necessitat de millorar el nivell d'anglès i d'altres llengües estrangeres. Finalment, es considera que caldria elevar el nivell en els coneixements disciplinaris següents: coneixements mercantils, financers, gerència, estratègia empresarial, comptabilitat avançada, màrqueting i fiscalitat.

Figura 4. Competències que es poden millorar en la formació de grau



### 3.5. Dificultats de contractació

Els representants de les empreses de consultoria manifesten que en els darrers anys no han tingut dificultats per contractar personal amb les característiques i els perfils requerits. A partir de les intervencions dels assistents als grup de discussió i de les entrevistes, es desprèn que aquest fet ha estat possible per la bona formació que reben els graduats i per l'efectivitat dels canals de contractació usats pel que fa a filtrar persones amb les característiques i els perfils requerits. Els canals emprats en el sector són les sol·licituds directes a les empreses i les borses de treball pròpies que algunes empreses tenen, les borses de treball dels col·legis professionals, el contacte directe entre empreses i professorat de grau o de màsters i postgraus especialitzats, el contacte fet entre estudiants i empreses durant les pràctiques de grau, les xarxes personals professionals que els empleats del sector van desenvolupant al llarg de la seva vida laboral, els canals de cerca laboral generalista (Infojobs i Monster, principalment) i LinkedIn, i finalment, les borses de treball de les escoles de negocis i les universitats. Respecte a aquestes, es precisa que s'usen més les borses de les escoles de negocis que les de les universitats perquè seleccionen millor els perfils demanats i perquè són més àgils en la relació amb les empreses.

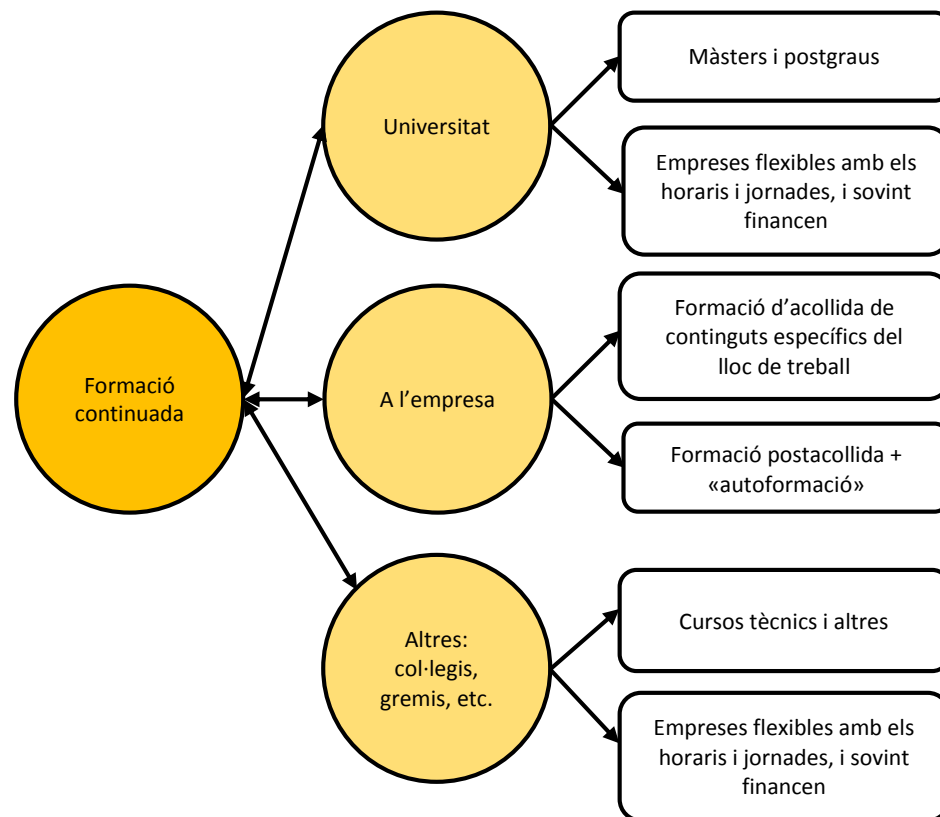
Figura 5. Dificultats de contractació



Figura 6. Formació continuada

### 3.6. Formació continuada

D'acord amb els assistents als grups de discussió i les persones entrevistades, és habitual que les consultories donin molta importància a la formació continuada dels graduats, ja que aquesta és concebuda com un element estratègic que reverteix en la qualitat dels serveis i la capacitat d'innovar de l'empresa. Els graduats reben aquesta formació de tres maneres. En primer lloc, les empreses donen als graduats una formació d'acollida sobre els continguts específics del lloc de treball. Es tracta d'una formació necessària que, per la seva especificitat, s'entén que ha d'anar a càrrec de cada empresa. A més, les empreses també organitzen formacions cada cert temps quan ho consideren necessari. En segon lloc, les empreses fomenten que els graduats continuïn i millorin la seva formació cursant màsters i postgraus universitaris o d'escoles de negocis, i/o cursos organitzats per altres institucions, com els col·legis professionals, els gremis o altres. Perquè es puguin realitzar els cursos de fora de l'empresa en plenes condicions, és habitual que les consultories siguin flexibles amb els horaris i les jornades dels graduats, i a vegades es compta l'assistència als cursos com a part de la jornada laboral. A més, no és estrany que les empreses financin o cofinancin amb els graduats el cost d'aquests cursos. Finalment, es destaca que s'espera dels graduats que tinguin iniciativa i siguin proactius respecte a la seva formació buscant i proposant cursos.



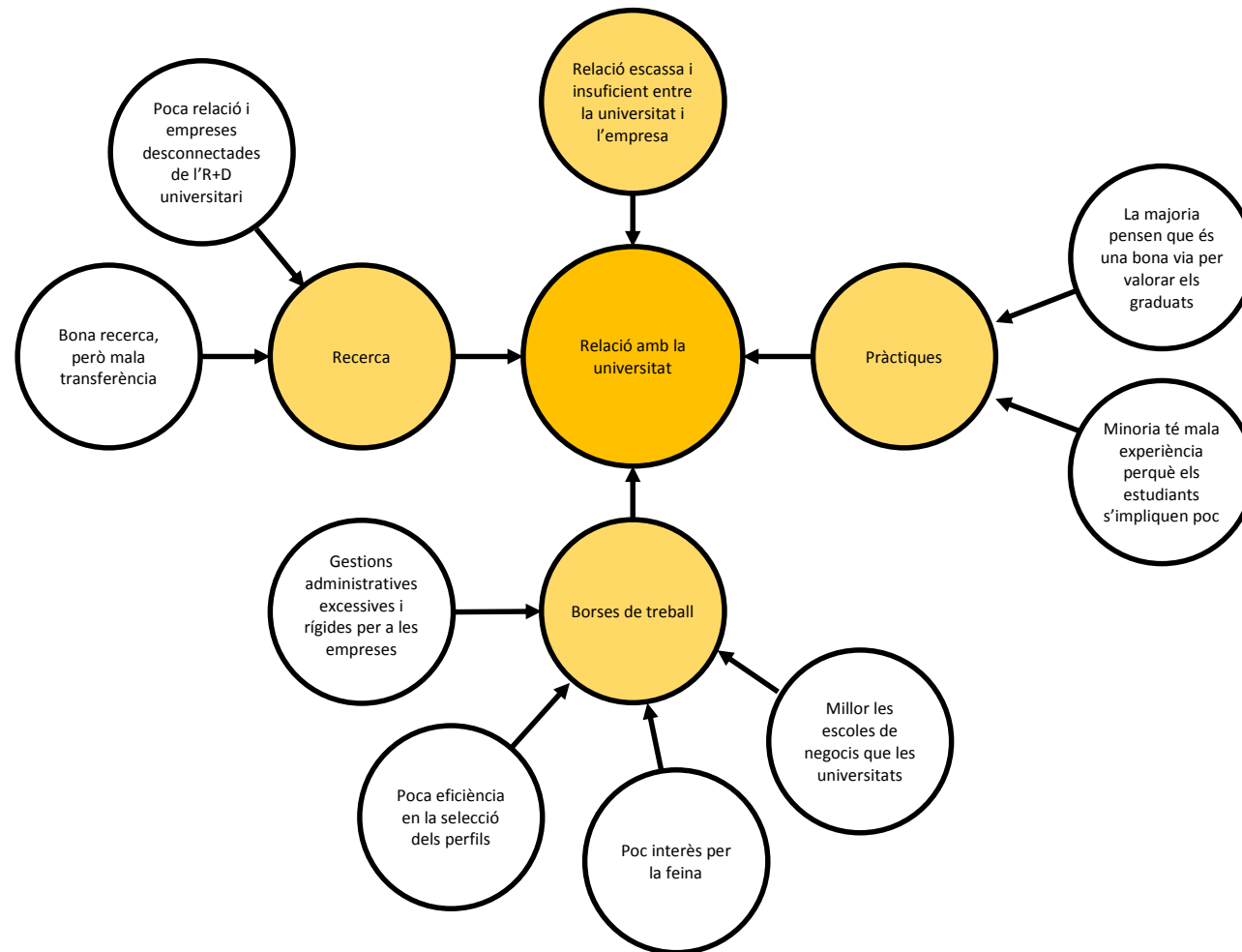
### 3.7. Relació amb la universitat

Els representants de les consultories consideren que, en general, la relació que mantenen actualment la universitat i les empreses és poca i insuficient. Aquesta relació es produeix en els tres àmbits que es veuen a la figura 7. En relació amb les pràctiques que els estudiants de grau duen a terme a les empreses, la majoria assenyala que són una molt bona via per valorar la qualitat del treball i de les competències dels graduats, i que en els casos de valoració positiva són una possible futura font de contractació si coincideix que l'empresa obre una oferta de contractació i el graduat s'hi presenta. Una minoria, en canvi, explica que han tingut males experiències amb les pràctiques perquè la majoria dels estudiants solen implicar-se poc en la feina i la fan amb poc entusiasme i sense gaire interès per aprendre. En paraules d'una de les persones entrevistades: «Es comporten com si estiguessin fent una assignatura. Han d'aconseguir els crèdits. Però no hi tenen interès.»

Pel que fa a la relació establerta amb motiu de la recerca universitària en els àmbits d'Economia, d'ADE i d'Empresarials, els representants de les empreses afirmen que és molt poca i que estan força desconnectats de la recerca. En aquest sentit, s'opina que la raó d'aquesta desconexió no és la falta d'interès o la baixa qualitat de la recerca que es du a terme —considerada de bona qualitat—, sinó que és un problema de transferència: s'entén que la universitat no fa prou esforç per retornar i transferir el coneixement adquirit ni cap a la societat en general ni cap a les empreses en particular.

Finalment, pel que fa a la relació establerta mitjançant les borses de treball de les universitats, es critica que aquesta relació suposa un excés de gestions administratives per a les empreses i que, a més, aquestes gestions són massa rígides. S'assenyala una preferència per usar les borses de treball de les escoles de negocis per sobre de les de les universitats. S'afirma que les primeres són més àgils en la relació amb les empreses i seleccionen millor els candidats d'acord amb les característiques demanades per les empreses. En canvi, es considera que les segones són poc eficients i mostren sovint poc interès i esforç perquè la seva tasca de mediació entre oferta i demanda de treball tingui èxit.

Figura 7. Relació amb la universitat



### 3.8. Propostes de millora

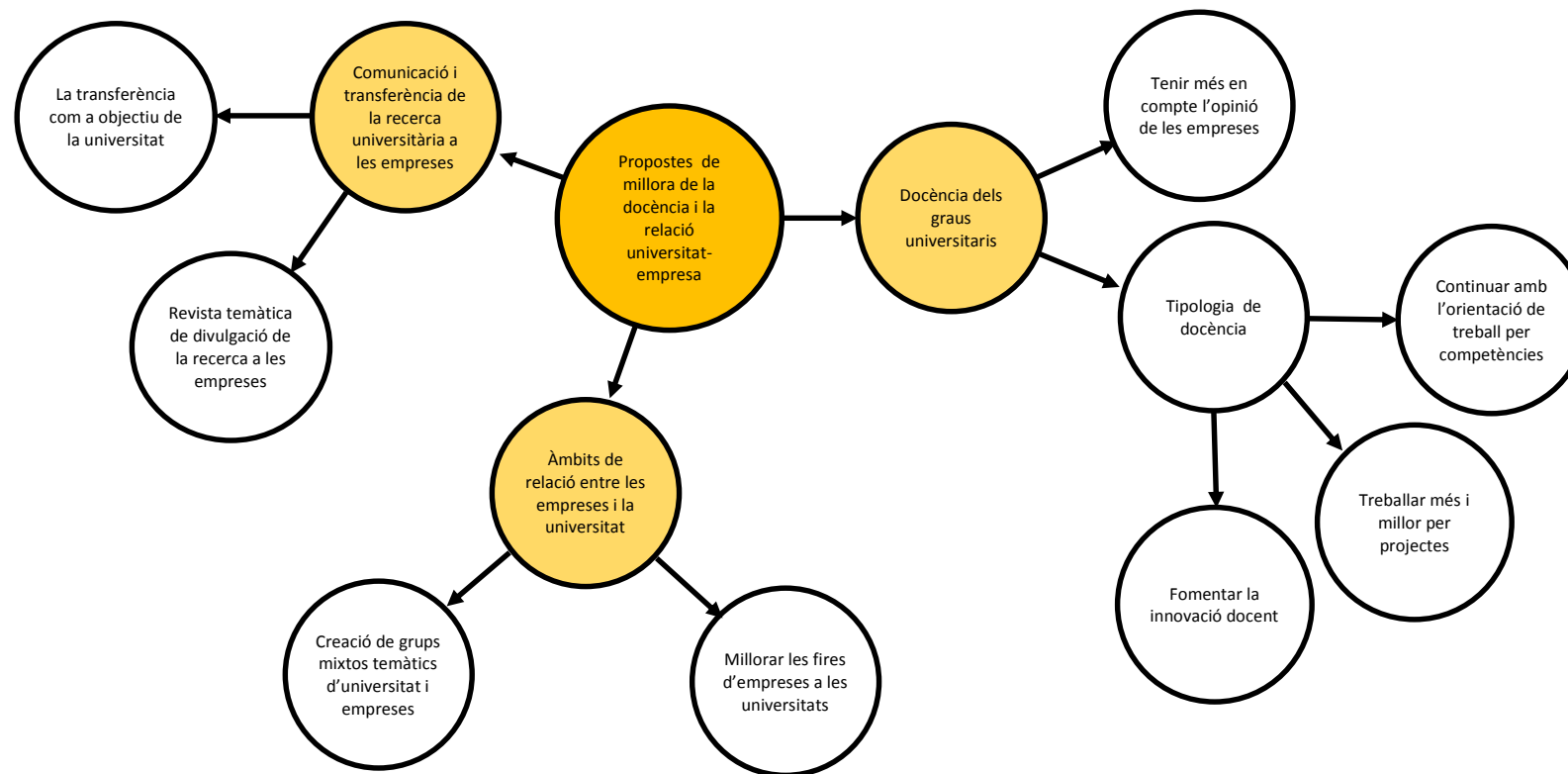
Es proposen tres línies de millora: una relacionada amb la formació de grau, una altra relativa a la comunicació i la transferència de la recerca universitària, i una darrera referida als àmbits de relació entre les universitats i les empreses.

Respecte a la primera línia de millora, es considera que seria bo que es tingués més en compte l'opinió dels ocupadors sobre els coneixements i les competències que cal adquirir en els graus, ja que ells saben el que necessiten les empreses. Pel que fa a això, hi ha una posició clarament favorable a una participació més directa de representants de les empreses en l'elaboració dels plans d'estudi com una bona via per aconseguir-ho, mentre que n'hi ha una altra de reticent. Des d'aquesta posició s'assenyala que és molt difícil trobar representants de les empreses que siguin capaços de representar correctament la diversitat de necessitats existents entre les consultores, i es desconfia de la tendència de les empreses a pensar més en els seus interessos particulars i a curt termini que en l'interès social general i a mitjà i llarg termini. D'altra banda, també es donen algunes opinions sobre el tipus de docència que cal impartir en els graus. Així, s'expressa la idea que cal continuar amb la línia actual de treballar explícitament les competències, i es defensa que caldria fomentar que els equips docents universitaris innovessin en la docència, assajant formes més eficients d'ensenyar als estudiants. A més, s'apunta que fóra bo que es treballés més i millor per projectes, ja que això permet que els estudiants integrin i apliquin els diversos coneixements adquirits en un feina concreta i realitzin el procés complet des de l'inici fins al final.

Respecte a la millora de la comunicació i la transferència de la recerca universitària en l'àrea d'Economia, ADE i Empresarials, se suggereix que la universitat hauria de fixar aquesta tasca com un dels seus objectius i prendre-se-la seriosament. A més, es pensa que podria ser bo editar una revista divulgativa de la recerca destinada a les empreses.

Finalment, per incrementar la relació que les empreses tenen amb la universitat, es fan dues propostes. Una consisteix a donar més importància i potenciar les fires d'empreses a les universitats, ja que són un espai on les empreses poden contactar amb futurs bons empleats, alhora que apopen el món de l'empresa als estudiants. L'altra proposta és crear grups de treball mixtos —compostos per investigadors universitaris i per representants de les empreses— sobre temàtiques específiques (p. ex., màrqueting, economia financera, etc.) i destinats a fer que les empreses i la universitat estiguin en contacte i es comuniquin de manera regular. Aquest marc podria servir tant perquè la recerca universitària es comunicués i/o transferís a les empreses com perquè la universitat pogués rebre els punts de vista de les empreses en relació amb la recerca i la formació universitària.

**Figura 8. Propostes de millora**



## 4. ANNEX METODOLÒGIC

<b>Disseny metodològic i treball de camp</b>	<b>Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya</b>
<b>Període del treball de camp</b>	De l'1 de juny al 14 de juliol i de l'1 de setembre al 5 d'octubre de 2015
<b>Mètodes d'obtenció de la informació</b>	Grups de discussió Entrevistes telefòniques semiestructurades
<b>Mètode d'anàlisi de la informació</b>	Anàlisi de continguts, desenvolupada amb el programa ATLAS.ti
<b>Equip de treball de camp</b>	Oriol Barranco, Joan Miquel Verd, Oriol Alonso, Anna Prades, Carme Edo, Queralt Capsada
<b>Equip de redacció dels informes</b>	Direcció: Joan Miquel Verd Coordinació: Anna Prades Redacció: Oriol Barranco i Joan Miquel Verd Disseny de les gràfiques i maquetació: Oriol Alonso i Àgata Segura







Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

[www.aqu.cat](http://www.aqu.cat)